

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BALI INTERNASIONAL

**Ni Komang Nariani**

Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

Surel : nk\_nariani@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*The International Bali Tourism Institute is one of Private School in Tourism and Hospitality.. High quality human resources are urgently needed by an institution to be able to compete and develop its potential as an embodiment of the performance. Efforts to improve organizational performance should be started from the employee's performance. Many factors affect the performance of the employee. This research focuses the employee performance on three things: compensation, leadership and work environment. The study uses 74 respondents, employees of The International Bali Tourism Institute. The research aimed to determine the effect of compensation, leadership and work environment to employee's performance at the College of Tourism Bali International. The data analysis is using multiple linear regression. The results showed there are significant positive and significant between compensation and leadership on employee performance, meaning that if the compensation and leadership increases, the performance of employees will increase. There is a positive effect but not significant between the work environments on employee performance, meaning that although the work environment increases employee performance has not increased. There is a positive and significant influence between compensation, leadership and work environment simultaneously on employee performance, meaning that if the compensation, leadership and work environment increases, the performance of employees will increase.*

*Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment and Employee Performance.*

### **I. PENDAHULUAN**

Peranan pendidikan di Indonesia dalam kehidupan sangatlah penting. Pendidikan menjadi kebutuhan bagi setiap manusia, sehingga manusia berusaha untuk mendapatkan pendidikan yang setinggi-tingginya sebagai bekal untuk bersaing di dunia kerja. Pada akhir tahun 2015 diberlakukan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) “*Asean Economic Community* (EAC)”. Dari beberapa elemen yang disepakati dalam MEA, salah satunya adalah dibukanya arus bebas tenaga kerja terampil di kawasan ASEAN. Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang menjadi bagian dari kesepakatan negara-negara ASEAN.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan/organisasi, oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses pengawasan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin oleh karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen

perusahaan/organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya (Sutrisno: 2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan dan kerjasama dari karyawan. Tim kerja merupakan suatu kelompok usaha dari tiap-tiap individu yang menghasilkan kinerja lebih baik daripada hasil yang diperoleh secara masing-masing individu. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun perusahaan.

Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional atau yang selanjutnya disebut STPBI yang merupakan lembaga pendidikan formal yang bernaung dibawah Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi menyelenggarakan program pendidikan 4 tahun dengan kurikulum berbasis kompetensi mengarah pada kepariwisataan Selain melaksanakan program pendidikan dan pengajaran yang

professional, STPBI juga melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam pelaksanaan organisasi di STPBI dengan jumlah karyawan 91 orang terdiri dari 65 orang laki-laki dan 26 orang perempuan status karyawan tetap, terlihat kesenjangan kinerja karyawan pada pembagian Kartu Hasil Studi (KHS) semester genap Tahun Ajaran 2014/2015 belum terlaksana sesuai hasil temuan dari audit external 10 Agustus 2015. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional”.

### Rumusan Masalah

- a) Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional?
- b) Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

1. Mangkunegara (2001:91), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.
2. Soemarmo (2003:91), kinerja adalah “perilaku yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada seseorang, organisasi atau kelompok, adapun perilaku tersebut berupa gambaran umum tahapan dan semua unsur yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik”.

Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja. Konsep

kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Orang sering menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (Sudarmanto, 2009:7).

### B. Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Veithzal Rivai (2004:357) Mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa:

”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

### C. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2009:64) : Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Stephen Robbins yang dikutip dalam buku Sedarmayanti (2009:72) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Andrew J. Dubrin yang dikutip dalam buku Tri Wibowo (2006:4): Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi

perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan.

#### D. Pengertian Lingkungan Kerja

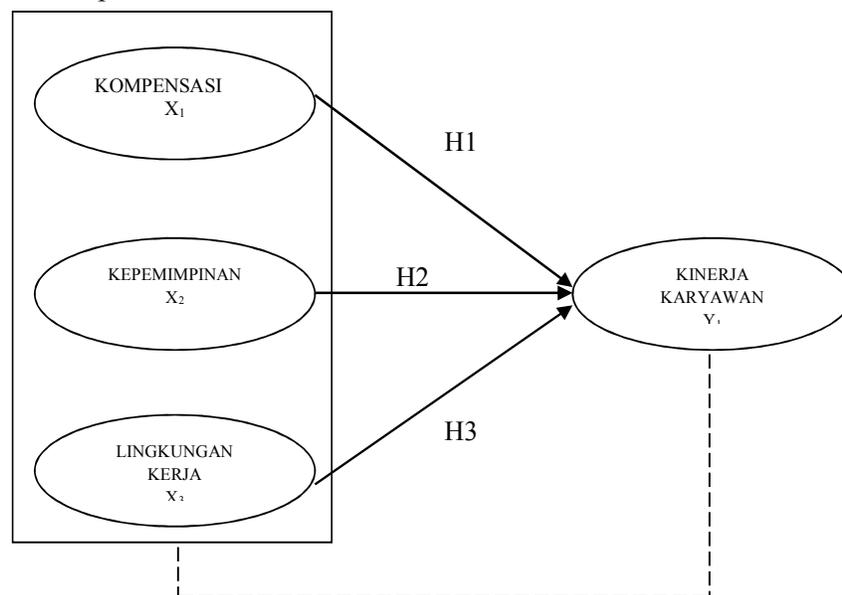
Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja. Menurut A.S. Munandar (2004:288) : Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

Sedarmayati (2001:1) : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka dapat digambarkan kerangka konseptual seperti pada gambar 01.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### E. Hipotesis

Adapun hipotesis dari rumusan masalah di atas:

- H1: Bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- H2: Bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- H3: Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- H4: Bahwa Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

#### III. METODE PENELITIAN

##### A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

###### 1. Kinerja (Y)

Kinerja (Y) pada penelitian ini merupakan variabel terikat. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Indikator Kinerja menurut John H. Jackson (2006):

- Kuantitas
- Kualitas

- c) Kehandalan
  - d) Kehadiran
  - e) Kemampuan Kerjasama
2. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator Kompensasi menurut Mondy (2008):

- a) Gaji
  - b) Upah
  - c) Komisi
  - d) Bonus
  - e) Jaminan Kesehatan
  - f) Asuransi
  - g) Tunjangan Hari Tua
3. Kepemimpinan ( $X_2$ )

Kepemimpinan pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerjasama dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator Kepemimpinan menurut Bass & Avolio (1993):

- a) Idealized Influence (charisma)
- b) Inspirational Motivation
- c) Intellectual Stimulation

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot d^2}$$

di mana:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

d = galat pendugaan, yaitu 5%.

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sampel 74,113 sehingga dibulatkan menjadi 74 responden

### C. Analisis Regresi Berganda

Menurut Malhotra (2004), analisa regresi adalah prosedur statistik untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Jika terdapat dua atau lebih variabel

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi kompensasi ( $x_1$ )

$b_2$  = Koefisien regresi kepemimpinan ( $x_2$ )

$b_3$  = Koefisien regresi lingkungan kerja ( $x_3$ )

$X_1$  = Kompensasi,  $X_2$  = Kepemimpinan,  $X_3$  = Lingkungan Kerja

d) Individualized Consideration

### 4. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan Kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001):

- a) Suasana Kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja
- d) Pencahayaan
- e) Sirkulasi udara
- f) Kebisingan
- g) Bau tidak sedap
- h) Keamanan

### B. Penentuan Populasi dan Sampel

Untuk memenuhi sifat representatif sampel terhadap populasi maka dalam penelitian ini akan dilakukan teknik sampling probability, artinya bahwa sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di STPBI yang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Menetapkan jumlah sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditetapkan berdasarkan rumus Slovin (Ferdinand, 2011:219) dengan penetapan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{91}{1 + 91(0.05)^2}$$

$$n = \frac{91}{1.2275}$$

$$n = 74$$

bebas maka menggunakan analisa regresi linear berganda. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Rumus yang dapat digunakan sebagai perhitungan analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2003).

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji – F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel secara simultan

##### 2. Uji – t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel secara parsial

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Hasil Penelitian

Uji-F berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 18, diperoleh hasil seperti ditunjukkan dalam Tabel 21 di bawah ini.

**Tabel 1.**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1	,666 <sup>a</sup>	,443	,419	,76202469

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berkorelasi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana besarnya nilai korelasi adalah 0,666 (tergolong cukup kuat). Sedangkan besarnya

pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien *R-Square* yaitu sebesar 0,419. Hal ini berarti kinerja karyawan hanya 41,9% dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ) kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) selebihnya yaitu 58,1% adalah variabel lain diluar model penelitian.

Koefisien F menunjukkan nilai sebesar 18,571 pada tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah positif dan signifikan.

Uji *t* adalah untuk mengetahui signifikansi korelasi antara masing-masing variabel yaitu kompensasi ( $X_1$ ) kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil pengujian ini ditunjukkan berdasarkan Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22 variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien beta sebesar 0,341 dengan *t* sebesar 3,514 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai sig 0,001 < 0,05 ini berarti kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki koefisien beta sebesar 0,407 dengan *t* sebesar 3,357 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka ini berarti kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 2.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,814E-17	,089		,000	1,000		
Kompensasi ( $X_1$ )	,341	,097	,341	3,514	,001	,847	1,181
Kepemimpinan ( $X_2$ )	,407	,121	,407	3,357	,001	,542	1,846
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	,071	,115	,071	,618	,541	,601	1,665

a. Dependent Variable: Y

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki koefisien beta sebesar 0,071 dengan nilai *t* sebesar 0,618 dan signifikansi 0,541 > 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan Tabel 22 dan uraian ini, maka dapat ditunjukkan dengan persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 0,00 + 0,341X_1 + 0,407X_2 - 0,071X_3$$

Dimana :

$X_1$  = kompensasi

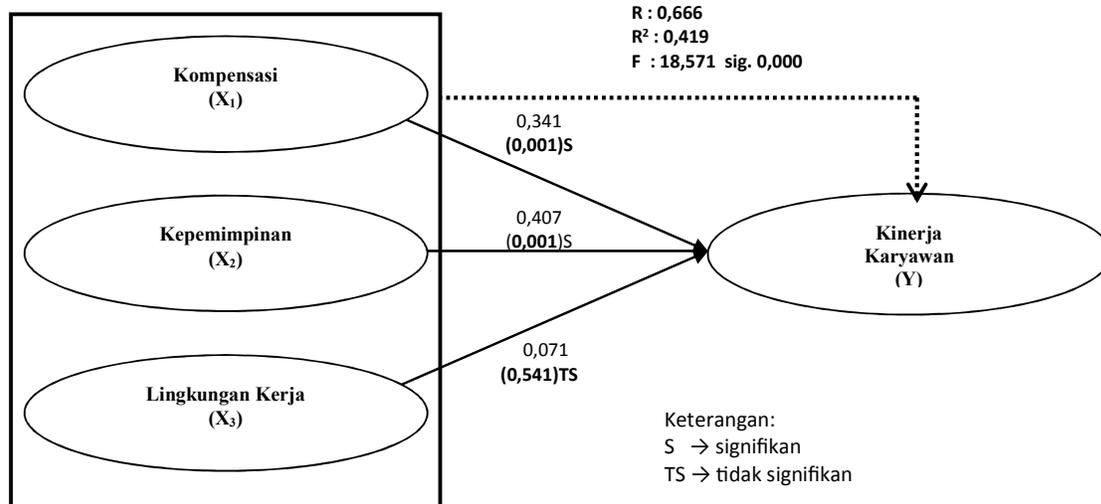
$X_2$  = kepemimpinan

$X_3$  = lingkungan kerja

$Y$  = kinerja karyawan

a = konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  = koefisien variabel bebas  $X_1, X_2, X_3$   
 e = tingkat kesalahan

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan koefisien jalur dari masing-masing variabel dalam model penelitian sebagai berikut.



**Gambar 1.** Koefisien Jalur Variabel Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## B. Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengolahan data maka pada bagian ini akan dibahas satu persatu mengenai: 1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan 4) pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa Hipotesis

2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kepemimpinan secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya lingkungan kerja tidak secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

### 4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bahwa secara simultan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan korelasi dan determinasi yang secara positif dan signifikan. Hal ini mengandung makna bahwa perbaikan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

meskipun secara parsial masing-masing memberikan kontribusi yang berbeda.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa peningkatan kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
2. Hasil analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa peningkatan kepemimpinan secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
3. Hasil analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan makna bahwa meningkatnya lingkungan kerja tidak secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, secara simultan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan korelasi dan determinasi yang secara positif dan signifikan. Hal ini mengandung makna bahwa perbaikan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional meskipun secara parsial masing-masing memberikan kontribusi yang berbeda.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, dimana kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan. Variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi yang tinggi, sementara rata-rata respon responden masih rendah. Dalam upaya lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui:

- a) Meningkatkan kompensasi
- b) Meningkatkan kepemimpinan
- c) Meningkatkan secara bersama-sama kompensasi dan kepemimpinan

Lingkungan kerja tetap dipertahankan, mengingat respon responden sudah baik dan

perbaikan lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus dan Ahyari. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi ke-4. Yogyakarta: BPFE.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Munandar, dkk. 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depokm: Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI.
- Gibson, dkk. 2002. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku Struktur, Proses, Alih Bahasa Djoerban Wahid*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas karyawan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Lewa, K. Idham Eka. dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Manulang, dan Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, dan Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo Gramedia Widiasrama
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen)*. Edisi pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mutiara dan Panggabean, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maryoto dan Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Pramudyo dan Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, Yogyakarta: JBTI.
- Purnomo dan Joko. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap*

- Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Volume 8 Nomor 4, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Rivai, dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sumarsono dan Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sastrohadiwiryo dan Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Seltzer, J., and Bass, B.M. 1990. *Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration*. *Journal of Management*, 16 (4): 693-703.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Prilaku Organisasional*, BPFE. Buku Diktat Universitas Sarjanawiyato Tamansiswa, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, cetakan ke 3. Yogyakarta: BPSTIE.
- Stoner dan James, A.F. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi. Jilid Kedua*. Edisi Ketujuh Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Sumarmo. 2000. *Kecenderungan Pembelajaran Matematika pada Abad 21*. Makalah pada Esminar Pendidikan Matematika FP MIPA, Bandung.
- Susilo. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gema Amini.
- Tambunan dan Tulus. 2003. *Perkembangan Sektor Pertanian di Indonesia: Beberapa Isu Penting*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Malang: UMM Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

